



Gofal Cymdeithasol **Cymru**  
Social Care **Wales**



Arolygiaeth Gofal  
**Cymru**  
Care Inspectorate  
**Wales**



# Cefnogi diwylliannau cadarnhaol

**Mae'r canllaw hwn yn egluro egwyddorion diwylliant cadarnhaol a pham eu bod yn bwysig. Mae hefyd yn cynnwys dolenni at adnoddau, rhaglenni a dulliau i'ch helpu i ddefnyddio'r egwyddorion.**

Mae'r canllaw wedi'i ysgrifennu gan Ofal Cymdeithasol Cymru ac Arolygiaeth Gofal Cymru.



Newid Cadarnhaol mewn  
Gofal Cymdeithasol  
Positive Change  
in Social Care



**Llywodraeth Cymru**  
Swyddfa Genedlaethol Gofal a Chymorth  
**Welsh Government**  
National Office for Care and Support



Gofal Cymdeithasol **Cymru**  
Social Care **Wales**

**Gofal Cymdeithasol Cymru**

South Gate House  
Wood Street  
Caerdydd  
CF10 1EW

Ffôn: 0300 3033 444  
Minicom: 029 2078 0680  
E-bost: gwybodaeth@  
gofalcymdeithasol.cymru  
gofalcymdeithasol.cymru



Arolygiaeth Gofal  
**Cymru**  
Care Inspectorate  
**Wales**

**Arolygiaeth Gofal Cymru**

Swyddfa Llywodraeth Cymru  
Sarn Mynach  
Cyffordd Llandudno  
LL31 9RZ

Ffôn: 0300 7900 126  
E-bost: acg@llyw.cymru  
arolygiaethgofal.cymru

**Gofalwn** | **WeCare**  
.cymru | .wales

Hoffwn ddiolch i GofalwnCymru am roi caniatâd i ddefnyddio'r lluniau yn y canllaw yma.

Cedwir pob hawl. Ni cheir atgynhyrchu unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn na'i gadw mewn cyfundrefn adferadwy na'i drosglwyddo mewn unrhyw ddull na thrwy unrhyw gyfrwng heb ganiatâd ysgrifenedig Gofal Cymdeithasol Cymru ymlaen llaw.

Dylid anfon ymholiadau am atgynhyrchu y tu allan i'r cwmpas a ganiateir yn benodol gan y gyfraith i Brif Weithredwr Gofal Cymdeithasol Cymru, drwy'r cyfeiriad uchod.

**Fformatau eraill:**

Mae'r ddogfen hon ar gael mewn print bras neu fformatau eraill.

---

# Cynnwys

<b>Rhagair: ynglŷn â'r canllaw hwn</b>	4
<b>Ynglŷn â'r iaith yn y canllaw hwn</b>	5
<b>Ynglŷn â diwylliannau cadarnhaol</b>	6
<b>Sut i ddefnyddio'r canllaw hwn</b>	8
<b>Yr egwyddorion</b>	9
<b>Egwyddor 1:</b> mae diwylliannau cadarnhaol yn gwarchod, hyrwyddo a chefnogi hawliau pobl	11
<b>Egwyddor 2:</b> mae gan ddiwylliannau cadarnhaol arweinwyr tosturiol	13
<b>Egwyddor 3:</b> mae diwylliannau cadarnhaol yn rhannu gwerthoedd ac ymddygiad cadarnhaol	15
<b>Egwyddor 4:</b> mae gan ddiwylliant cadarnhaol berthnasoedd da ar sail cryfderau	17
<b>Egwyddor 5:</b> mae diwylliant cadarnhaol yn cefnogi dysgu, datblygu a gwella parhaus	19
<b>Systemau a phrosesau: sicrhau bod popeth yn gweithio gyda'i gilydd</b>	21
<b>Cysylltwch</b>	24

---

# Rhagair: ynglŷn â'r canllaw hwn

**Mae cymdeithas yn newid ar garlam. Mae'r mathau o bobl sy'n defnyddio gwasanaethau gofal cymdeithasol, a'r bobl sy'n rhoi gofal a chymorth iddyn nhw, hefyd yn newid.**

Ni allwn roi pwyslais rhy fach ar ddiwylliant sefydliad. Wrth ddiwylliant, golygwn 'y ffordd y mae pethau'n cael eu gwneud yma'.

Mae hyn yn cynnwys dull arweinyddiaeth sefydliad, ei werthoedd a'i ymddygiad, systemau a phrosesau a'r partneriaethau sy'n ategu ei ffordd o weithio.

Mae diwylliant ein sefydliadau'n effeithio ar sut rydyn ni'n darparu gofal a chymorth ac ar ansawdd y gwasanaethau – gan gynnwys pa mor dda y cefnogwn ganlyniadau llesiant pobl sy'n derbyn cymorth a gofal, a sut y mae staff yn teimlo am eu gwaith.

Yng Nghymru, mae ein deddfwriaeth – gan gynnwys Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 a Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 – wedi'i hategu gan ddull cryfderau a hawliau o weithio.

Drwy ddefnyddio'r ddeddfwriaeth yma, gallwn rannu dealltwriaeth ac ymrwymiad i greu a chynnal diwyllianau cadarnhaol fel bo'r bobl sy'n defnyddio neu'n rhoi gofal a chymorth yn gallu ffynnu.

Gwyddom eich bod eisoes efallai'n datblygu diwylliant cadarnhaol ac yn gwneud pethau i wella ansawdd canlyniadau gofal a llesiant i unigolion.

Pleser mawr felly yw cyflwyno – gyda'n gilydd – y canllaw hwn i'ch helpu i greu, cynnal a gwella diwylliant eich sefydliad.

Mae arweinwyr a rheolwyr yn ganolog i greu a chynnal diwylliant sefydliadol.

Fel arweinwyr yn ein sefydliadau, ymrwymwn i ganolbwyntio ar hawliau a chryfderau pobl. Rydyn ni'n gweithio'n dosturiol i wreiddio diwyllianau cadarnhaol ym mhob agwedd ar ein gwaith – yn unigol a gyda'n gilydd. Rydyn ni'n falch o'ch helpu chi i wneud yr un peth.

**Albert Heaney CBE,  
Prif Swyddog Gofal Cymdeithasol Cymru**

**Gillian Baranski,  
Prif Arolygydd Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC)**

**Sarah McCarty,  
Prif Weithredwr Gofal Cymdeithasol Cymru**

# Ynglŷn â'r iaith yn y canllaw hwn

Gwyddom fod iaith yn rhywbeth personol iawn. Credwn mewn dull cryfderau o weithio sy'n trin pobl fel unigolion.

Pan gyd-drafodwn hiliaeth yn y canllaw hwn, gallwn ddefnyddio "profiad pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifol ethnig" neu gallwn ddefnyddio "lleiafrif ethnig".

Mewn gofal cymdeithasol, mae'n bwysig cefnogi pobl i fynegi eu hunaniaeth yn ôl eu dymuniad. Mae hyn yn ein helpu i greu diwylliant cadarnhaol cryf a chynhwysol.

Mae'n hanfodol i chi siarad a gwrando ar eich staff ac ar y bobl sy'n derbyn gofal a chymorth.



## I bwy y mae'r canllaw hwn

Mae'r canllaw hwn i reolwyr ac arweinwyr gofal cymdeithasol. Mae'n cydnabod y gall pobl fod yn arweinwyr ym mhob rôl mewn sefydliad, beth bynnag yw eu statws ffurfiol neu deitl eu swydd.

Mae'r canllaw hwn i bawb sy'n cynllunio, darparu neu wella gwasanaethau gofal cymdeithasol cenedlaethol neu leol.

Mae hyn yn cynnwys:

- arweinwyr a rheolwyr gwasanaethau gofal cymdeithasol (gan gynnwys cyrff trydydd sector a sefydliadau sy'n cael eu rhedeg gan eu defnyddwyr)
- comisiynwyr awdurdod lleol a byrddau iechyd
- arweinwyr polisi Llywodraeth Cymru
- Arolygiaeth Gofal Cymru
- Gofal Cymdeithasol Cymru.

# Ynglŷn â diwylliannau cadarnhaol

## Beth y mae diwylliant cadarnhaol yn edrych fel?

Dywedodd bobl wrthon ni mai diwylliant cadarnhaol yw un lle y mae:

- pawb yn teimlo bod rhywun yn gwrando arnyn nhw ac yn eu clywed, a'u bod o werth
- sefydliadau'n cydnabod, derbyn a pharchu gwahaniaeth ac amrywiaeth
- arweinwyr a rheolwyr yn canolbwyntio ar recriwtio, meithrin, herio a chefnogi'r ymddygiad a'r gwerthoedd y maen nhw eisiau eu gweld
- sefydliadau cenedlaethol a lleol yn gweithio gyda'i gilydd a chefnogi ei gilydd i ddeall beth sy'n bwysig i bobl a'u cymunedau
- arweinwyr a rheolwyr, ar bob lefel, yn deall pam ei bod yn bwysig bod gan eu sefydliad ddiwylliant cadarnhaol
- sefydliadau cenedlaethol a lleol yn gweithio gyda'i gilydd i hyrwyddo hawliau pobl
- y sefydliad a'i holl systemau a phrosesau'n cefnogi staff i wneud beth sy'n bwysig i bobl
- sefydliadau sy'n dylunio a darparu gwasanaethau'n cynnwys y bobl sy'n derbyn y gofal a'r cymorth yn y prosesau hyn
- sefydliadau yn edrych tuag allan, yn gynhwysol ac yn creu partneriaethau gweithio gyda'u cymunedau i gefnogi canlyniadau llesiant pobl.



Mae'n bwysig gwneud yn siŵr bod gofal cymdeithasol yn wrth-wahaniaethol a gwrth-hiliol. Dylai pawb hefyd gydnabod bod gwrth-wahaniaethu'n cyd-fynd â gofal da.

Mae diwylliant cadarnhaol yn gynhwysol, teg a chyfartal gan hyrwyddo a gwerthfawrogi amrywiaeth yn rhagweithiol.

Mae sefydliadau gofal cymdeithasol yn tyfu a ffynnu drwy gydnabod bod amrywiaeth yn fuddiol i'w gweithle.

Gallwn ddweud llawer am ddiwylliant sefydliad drwy edrych ar:

- sut y mae'r sefydliad yn trin y bobl a'r cymunedau sy'n derbyn gofal neu gymorth
- sut y mae'r sefydliad yn gwneud ei waith
- beth y mae pobl yn ei ddweud am eu gofal a chymorth
- sut y mae staff yn teimlo am weithio yno
- beth y mae pobl eraill yn ei feddwl a'i ddweud am y sefydliad
- sut y mae'n derbyn ac ymateb i gwynion ac adborth.



Mae'r pethau hyn fel arfer yn cael eu heffeithio gan:

- y bobl sy'n arwain a thywys eraill (gan gynnwys rheolwyr ac arweinwyr tîm neu gymunedol), a'u dull o arwain
- gwerthoedd, egwyddorion a pholisïau'r sefydliad a sut y mae'n eu gweithredu
- gwerthoedd ac ymddygiad tîm.

### **Pam fod diwylliant cadarnhaol yn bwysig?**

Gall datblygu diwylliant cadarnhaol helpu i wella ansawdd y gofal a roddwch i bobl. Gall diwylliant cadarnhaol:

- helpu pobl i gyflawni'r pethau sy'n bwysig iddyn nhw
- gwella llesiant pobl
- helpu staff i deimlo'n hapusach yn y gwaith a bod eisiau aros yno
- gwneud sefydliad yn lle deniadol i weithio iddo
- cryfhau cyfathrebu, cydweithrediad a chefnogi gwahanol ffyrdd o weithio
- helpu staff i deimlo bod ganddyn nhw gefnogaeth ac yn gallu gwneud eu gwaith gorau pan fydd pethau'n anodd
- helpu i wella gwasanaethau drwy ddysgu gan, a gweithio gyda, sefydliadau eraill, partneriaid a'r bobl a gefnogwch
- eich helpu i fod yn glir am eich pwrpas a beth sydd angen i chi ganolbwyntio arno.

---

# Sut i ddefnyddio'r canllaw hwn

Mae'r canllaw hwn yn egluro egwyddorion diwylliannau cadarnhaol. Mae diwylliannau cadarnhaol yn hybu llesiant pobl sy'n defnyddio neu'n gweithio mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol a'u helpu i ffynnu.

Nid yw ymddygiad a gwerthoedd yr egwyddorion yn newydd – maen nhw wedi eu gwreiddio mewn dyletswyddau cyfreithiol a safonau proffesiynol.

Ond daw'r egwyddorion â'r dystiolaeth, ymddygiad a'r gwerthoedd at ei gilydd gan ddangos eu bod i gyd yn cyfrannu at ddiwylliant cadarnhaol.

Mae pob egwyddor yn y canllaw'n bwysig ar ben ei hun. Ond drwy eu defnyddio gyda'i gilydd, gallwn ni helpu i wneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau pobl.

Mae'r canllaw'n cynnwys dolenni at adnoddau, rhaglenni a dulliau i'ch helpu i weithredu'r egwyddorion. Dylech ddefnyddio'r canllaw'n hyblyg i gwrdd ag anghenion eich sefydliad.

Gallwch ei ddefnyddio:

- i flaenoriaethu llesiant a'r pethau sy'n bwysig i bobl a'r staff sy'n cefnogi'r bobl hyn
- i ennill cyd-ddealltwriaeth o ddiwylliannau cadarnhaol fel y gallwn weithio gyda'n gilydd i sicrhau bod gofal cymdeithasol y gorau y gall fod
- i greu diwylliant sy'n gweld gwerth mewn dysgu a gwella'n barhaus, trwy:
  - rhannu'r pethau sy'n gweithio
  - ddysgu os bydd pethau'n mynd o'i le
  - newid pethau sydd ddim yn gweithio.

Byddwn ni'n defnyddio data o ymchwil, ac o brofiadau a chanlyniadau pobl, i barhau i ddatblygu'r canllaw hwn.

Mae'r canllaw'n ategu:

- [Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant \(Cymru\) 2014, a'i gwerthusiad](#)
- [Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol \(Cymru\) 2016](#)
- [Y Rhaglen Cydbwysu Gofal a Chymorth](#)
- [Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol a Deddf Cydraddoldeb 2010](#)
- [Mwy na Geiriau](#) – Strategaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer hyrwyddo'r Gymraeg mewn gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru
- [Y Fframwaith Cenedlaethol ar gyfer Comisiynu Gofal a Chymorth: Cod Ymarfer](#)
- Y fframwaith [Mae eich llesiant yn bwysig](#)
- [Y Cod Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Gofal Cymdeithasol](#)

# Yr egwyddorion

Mae gan y canllaw chwe rhan. Mae adnoddau a dulliau i'ch helpu i ddefnyddio'r egwyddorion, ac enghreifftiau o sut y defnyddiodd bobl eraill yr egwyddor honno yn eu gwaith.

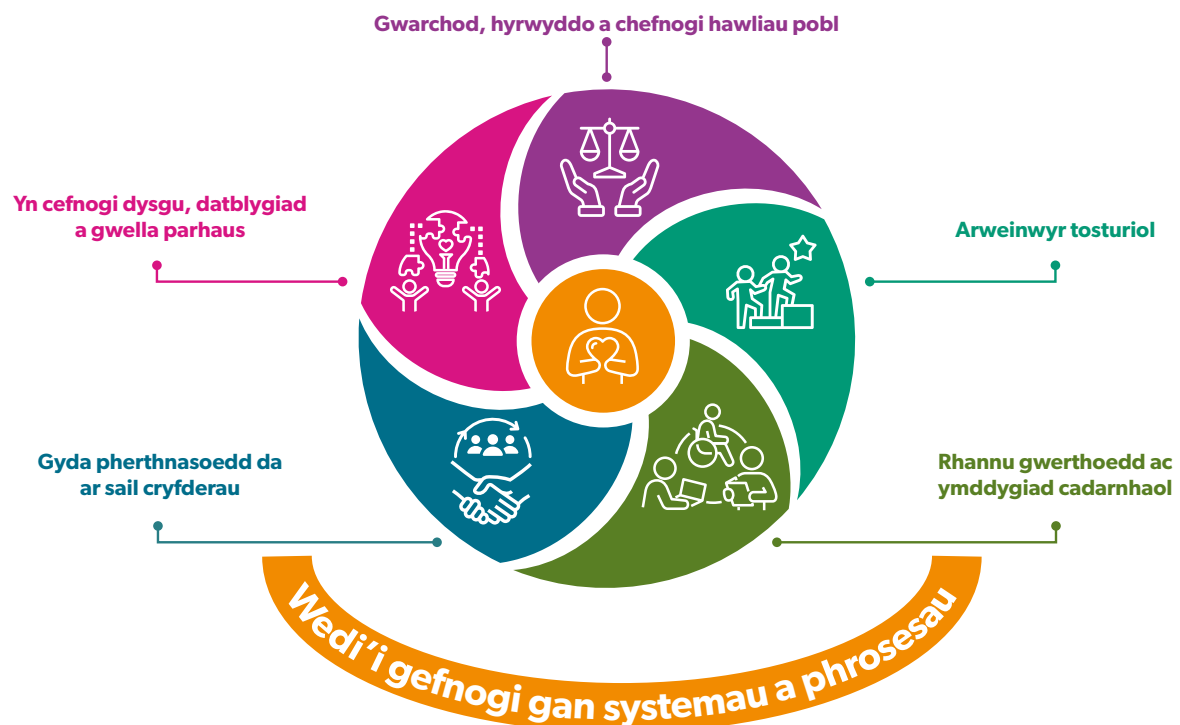
Mae pum egwyddor:

1. mae diwylliannau cadarnhaol yn gwarchod, hyrwyddo a chefnogi hawliau pobl
2. mae gan ddiwylliannau cadarnhaol arweinwyr tosturiol
3. mae diwylliannau cadarnhaol yn rhannu gwerthoedd ac ymddygiad cadarnhaol
4. mae gan ddiwylliannau cadarnhaol berthnasoedd da ar sail cryfderau
5. mae diwylliannau cadarnhaol yn cefnogi dysgu, datblygiad a gwella parhaus.

Rhaid i bob un o'r egwyddorion hyn gael eu cynnal gan systemau a phrosesau sy'n hyrwyddo diwylliant cadarnhaol. Eglurwn sut y gallai hyn weithio ar ddiwedd y canllaw.

Mae pob un yn dibynnu ar ei gilydd, gyda phawb a phopeth yn gweithio tuag at un pwrpas cyffredin.

## Egwyddorion diwylliannau cadarnhaol



## Sut wnaethon ni ddatblygu'r egwyddorion

Mae ymchwiliadau proffil uchel, gan gynnwys yr Ymchwiliad Annibynnol i Gam-drin Plant yn Rhywiol, Winterbourne View ac Operation Jasmine, i gyd wedi dangos beth sy'n gallu digwydd i bobl pan fydd diwylliant eu gwasanaethau'n wael.

Fe wnaethon ni ofyn i'r Sefydliad Gofal Cymdeithasol er Rhagoriaeth (SCIE) ymchwilio i dystiolaeth am beth y mae diwylliant cadarnhaol mewn gofal cymdeithasol yn ei olygu.

Mae'r canllaw hwn yn seiliedig ar yr ymchwil yma ac ar sgysiau gyda'n partneriaid, gan gynnwys:

- y Bwrdd Comisiynu Cenedlaethol
- arweinwyr polisi Llywodraeth Cymru
- ADSS Cymru
- cynrychiolwyr awdurdodau lleol neu benaethiaid gwasanaethau plant ac oedolion
- y Comisiynydd Pobl Hŷn
- Comisiynydd Plant Cymru
- Gyrfa Cymru.

Dangosodd ymchwil SCIE:

- fod tystiolaeth a chysylltiad clir rhwng diwylliant cadarnhaol a chanlyniadau da i bobl (sy'n defnyddio gwasanaethau a'r bobl sy'n eu cefnogi)
- mai diwylliant cadarnhaol yw sylfaen gofal o ansawdd da
- bod angen i ni roi ffocws ar hawliau pobl wrth ddatblygu diwylliant cadarnhaol
- bod gan wahanol fodolau gofal egwyddorion cyffredin ond nad yw'r un model penodol yn 'gwneud y cwbl'
- bod adnoddau i helpu i gefnogi diwylliant cadarnhaol ond nad yw'r wybodaeth ar gael mewn un lle
- bod arweinyddiaeth yn ganolog i greu a chynnal diwylliant cadarnhaol mewn gofal cymdeithasol
- bod angen i'r sector gydweithio i gyflawni'r pethau sy'n bwysig i bobl.

Yn ôl papur briffio SCIE [Arweinyddiaeth mewn gofal cymdeithasol ar sail cryfderau:](#)

***“Er mwyn hyrwyddo diwylliant cadarnhaol, rhaid i ni sicrhau bod ein systemau a phrosesau'n berthnasol i bobl a staff.***

***“Mae hyn yn cynnwys newid arferion, systemau a phrosesau er mwyn symud y ffocws o fod ar ddiffygion a gwasanaethau i fod ar ganlyniadau ar sail lle, wedi eu personoli.”***

[Darllenwch ymchwil SCIE i gefnogi diwylliannau gofal cymdeithasol cadarnhaol yng Nghymru](#)

[Gallwch ddarllen adolygiad ymarfer \[Operation Jasmine\]\(#\) ar wefan Gofal Cymdeithasol Cymru](#)



# Egwyddor 1: mae diwylliannau cadarnhaol yn gwarchod, hyrwyddo a chefnogi hawliau pobl

## Gwrandewch ar Abyd yn siarad am warchod, hyrwyddo a chefnogi hawliau pobl mewn diwylliant cadarnhaol.

Mae gwarchod, hyrwyddo a chefnogi hawliau wrth galon pob gofal cymdeithasol. Mae'n cynnwys gwarchod pobl sydd mewn perygl o gael niwed neu eu cam-drin.

Mae gan bobl sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol ddyletswydd gyfreithiol i warchod hawliau pobl o dan:

- y Ddeddf Cydraddoldeb (2010), gan gynnwys y naw nodwedd a warchodir – sydd hefyd yn rhan o'r Cod Ymarfer Proffesiynol
- Deddf yr Iaith Gymraeg (1993)

## Beth yw dull hawliau o weithio?

Mae dull hawliau o weithio'n golygu:

- gwarchod hawliau dynol
- gwerthfawrogi profiad byw pobl, parchu eu llais, eu dewis a'u rheolaeth
- rhoi'r cymorth wedi'i bersonoli sydd ei angen ar bobl i gyflawni beth sy'n bwysig iddyn nhw
- gwerthfawrogi amrywiaeth a meddwl sut fydd polisïau ac arferion yn effeithio ar bobl gyda nodweddion a warchodir – yn enwedig pan fyddwn yn gwneud penderfyniadau neu'n siarad gyda phobl am gymorth
- sicrhau bod pobl yn cael llais yn y penderfyniadau sy'n effeithio arnyn nhw
- cofio beth sydd angen i ni ei wneud i gwrdd â'n cyfrifoldebau a ddisgrifir yn y ddeddfwriaeth gydraddoldeb a Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014
- symud o safiad o beidio â gwahaniaethu (gwarchod) tuag at wrth-wahaniaethu rhagweithiol
- chwilio am ffyrdd o hyrwyddo a gwella hawliau pobl a newid sut y gwnawn bethau, er lles pawb
- edrych ar arferion, polisïau a rheolau sefydliadau i sicrhau nad ydyn nhw'n arwain at ganlyniadau annheg a gwahaniaethu sefydliadol
- arwain mewn ffordd sy'n annog cydweithrediad, yn fewnol ac allanol, i sicrhau ein bod i gyd yn gwarchod hawliau pobl (a elwir weithiau'n 'dull system-gyfan')
- sicrhau bod gan bobl waith teg gan gynnwys cyflog teg a recriwtio teg.



## Sut y mae dull hawliau o weithio'n arwain at ddiwylliant cadarnhaol?

Drwy roi pwyslais ar hawliau ym mhopeth a wnawn, gallwn greu diwylliannau cadarnhaol i'r bobl y rhown ofal a chymorth iddyn nhw, ac i'n staff.

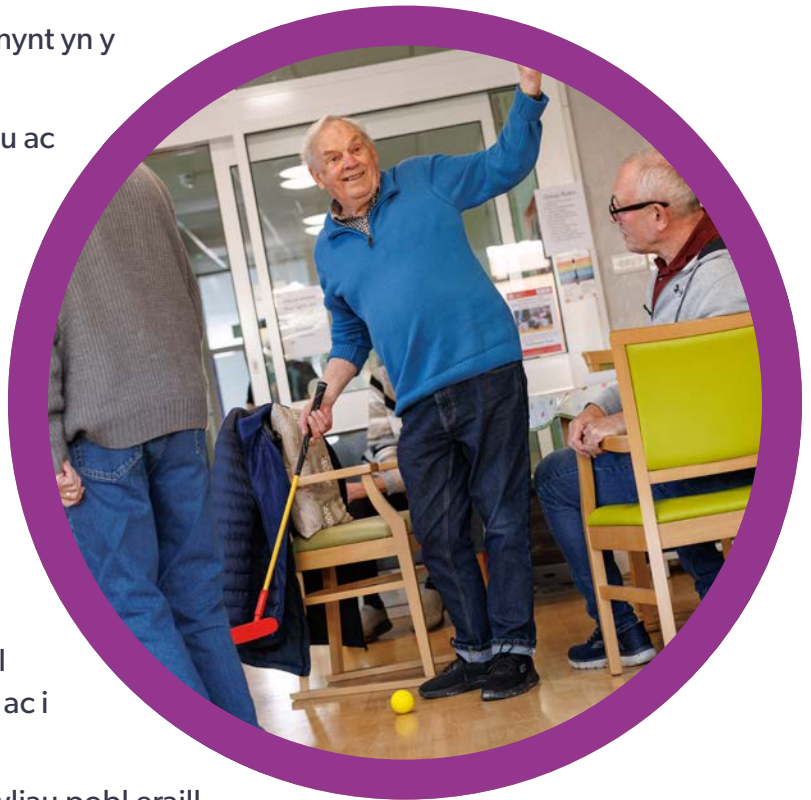
Mae gweithio ar sail hawliau'n cael effaith bositif ar y bobl y rhown ofal neu gymorth iddyn nhw.

Mae hyn fel y gall pawb sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol:

- cydnabod, gwarchod a hyrwyddo hawliau pobl
- cynnig llais, dewis a rheolaeth i bobl yn eu gofal neu gymorth
- cydnabod a deall blaenoriaethau pobl
- newid gwasanaeth, ymddygiad neu bolisi fel eu bod yn cynnal hawliau pobl
- annog pobl i wneud eu penderfyniadau eu hunain a chymryd risgiau cadarnhaol
- cynnig gwasanaethau cynaliadwy gan staff gofal cymdeithasol ymroddedig ac wedi eu grymuso.

Mae dull hawliau hefyd yn creu diwylliant cadarnhaol i'r bobl sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol drwy eu helpu i:

- gael llais yn y pethau sy'n effeithio arnynt yn y gwaith
- cael gwaith teg sy'n cynnwys cyflogau ac amodau gwaith teg
- sicrhau bod eu hawliau wedi eu gwarchod
- cael cymorth pan fo'i angen arnynt nhw
- teimlo'n hapusach ac iachach yn y gwaith fel eu bod yn fwy tebygol o aros yn hirach â'u cyflogwr a gyda chymhelliad i roi gofal gwell
- bod yn rhan o dimau cryfach sy'n seiliedig ar ymddiried, hyder a'r hawl i bobl wrando arnynt nhw a'u parchu, ac i deimlo'n ddiogel
- canolbwyntio ar adnabod a deall hawliau pobl eraill.
  - Mae hyn yn annog perthnasoedd gweithio gwell a helpu pobl mewn gofal cymdeithasol i gydbwyso eu rôl a'u cyfrifoldebau'n hyderus.



## Ble i gael gwybod mwy

[Ewch i wefan Y Grŵp Gwybodaeth](#) am wybodaeth ac adnoddau i'ch helpu i weithio mewn ffordd sy'n seiliedig ar hawliau i hyrwyddo diwylliant cadarnhaol.

# Egwyddor 2: mae gan ddiwylliannau cadarnhaol arweinwyr tosturiol

## Gwrandewch ar Fôn yn siarad am arweinwyr tosturiol mewn diwylliant cadarnhaol.

Mae arweinwyr sefydliad a'u dull o arwain yn cael effaith anferth ar ddiwylliant gweithle.

### **Beth yw arweinyddiaeth dosturiol?**

Mae arweinyddiaeth dosturiol yn golygu ymrwymo i roi'r cymorth iawn i'n cydweithwyr, partneriaid a'r bobl yn ein timau. Mae'n eu helpu i ymateb yn effeithiol i heriau ac i ffynnu yn eu gwaith.

Mae'n rhan allweddol o'r strategaeth gweithle ar y cyd rhwng Gofal Cymdeithasol Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru, *Cymru Iachach*.

Mae ffocws y model ar bedwar ymddygiad:

- gwranddo
- dealltwriaeth
- empathi
- helpu.

Mae ganddo hefyd saith egwyddor:

1. cytuno ar gyfeiriad, cysondeb ac ymrwymiad i weithio gyda'n gilydd
2. creu amgylchedd lle y mae arweinyddiaeth gyfunol yn ffynnu
3. creu amodau fel bo'n gweithle'n gallu myfyrio, dysgu, gwella'n barhaus ac arloesi
4. rheoli anawsterau'n agored, yn foesebol ac yn ddewr
5. gweithio'n effeithiol a chefnogol o fewn a rhwng gwahanol dimau
6. gwella cydraddoldeb, cynhwysiant ac amrywiaeth a dileu rhwystrau'n bwrpasol
7. cynorthwyo systemau a diwylliannau diogel, cyfranogol a dibynadwy.

Rydyn ni wedi datblygu'r egwyddorion hyn gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC).

Mae'r ffordd yma o weithio'n rhan hanfodol o iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru.



## Sut y mae arweinyddiaeth dosturiol yn arwain at ddiwylliant cadarnhaol?



Pan fyddwn yn arwain yn dosturiol, rydyn ni'n blaenoriaethu llesiant a datblygiad staff.

Mae hyn yn golygu bod y bobl a arweiniwn yn gweithio mewn diwylliant cynhwysol, effeithiol a phositif. Mae angen diwylliant cefnogol, cyfarwyddyd clir ac anogaeth ar staff, ynghyd ag ymrwymiad i ddeialog agored.

Mae arwain gyda thosturi'n rhoi'r cyfarwyddyd ac anogaeth yma iddyn nhw. Mae'n helpu timau i deimlo eu bod o werth ac yn cael parch, er mwyn gallu gwneud eu gwaith gorau.

Mae angen i arweinwyr dosturiol fod yn wydn a dewr ac maen nhw wedyn yn gallu rhoi hyder i'w timau. Mae'r hyder yma'n golygu y gall timau:

- weithio gyda'i gilydd tuag at amcanion cyffredin
- dysgu o gamgymeriadau yn y gwaith
- teimlo bod ganddynt gymhelliad i wneud job dda
- teimlo'n ddiogel a hyderus i gael trafodaethau agored er mwyn gallu mynegi eu teimladau, barn a syniadau heb ddal yn ôl
- teimlo'n gyffyrddus yn codi pryderon a gwneud awgrymiadau er mwyn gwella pethau
- cadw eu staff am hirach oherwydd eu bod yn hapusach
- bod yn dosturiol tuag at bobl eraill.

Drwy wneud hyn, gallwn gefnogi pobl i fyw eu bywyd gorau drwy ofal a chymorth gwell.

### Ble i gael gwybod mwy

[Ewch i wefan Y Grŵp Gwybodaeth](#) am wybodaeth ac adnoddau i'ch helpu i ddeall mwy am arweinyddiaeth dosturiol a sut y gallwch arwain gyda thosturi.

---

# Egwyddor 3: mae diwylliannau cadarnhaol yn rhannu gwerthoedd ac ymddygiad cadarnhaol

Gwrandewch ar Keri'n siarad am werthoedd ac ymddygiad cadarnhaol mewn diwylliant cadarnhaol, o safbwynt rheolwr.

Gwrandewch ar Josie'n siarad am ei phrofiad o werthoedd ac ymddygiad cadarnhaol mewn diwylliant cadarnhaol, fel aelod o staff.

## Beth yn union yw gwerthoedd ac ymddygiad?

Ein gwerthoedd yw'r pethau y meddyliwn sy'n bwysig. Gan dywys ein gweithredoedd, penderfyniadau a'n hymddygiad.

Yn aml iawn teimlwn yn gryf am werthoedd a chredoau heb wybod yn iawn pam.

Drwy geisio gwneud pethau ar sail ein gwerthoedd, gallwn ni fod yn fwy ystyriol yn ein hymddygiad a'n hagwedd.

Mae gan bawb wahanol werthoedd gan ddibynnu ar ein cefndir, profiadau neu'r bobl yn ein bywydau.

Er enghraifft: os profwn wahaniaethu, gallwn sylwi pan fydd pobl eraill yn wynebu'r un rhwystrau a themlo y byddai'n bwysig i ni eu cefnogi.

Er bod angen gwerthfawrogi a pharchu gwahaniaethau, mae diwylliant cadarnhaol yn gosod safonau a disgwyliadau clir ar gyfer staff.

Mae gan rai swyddi ymddygiad a gwerthoedd penodol. Dyma sut y gallai recriwtio ar sail gwerthoedd helpu.

Os ydych yn weithiwr gofal cymdeithasol, er enghraifft, bydd angen i chi ddilyn y Cod Ymarfer Proffesiynol. O dan y Cod, dylai pob gweithiwr:

- helpu pobl sy'n derbyn gofal a chymorth i ddweud a chyflawni'r pethau sy'n bwysig iddyn nhw
- parchu urddas, preifatrwydd, dewisiadau, diwylliant, iaith, hawliau, credoau, barn a dymuniadau eraill
- cefnogi unigolion i aros yn ddiogel
- bod yn onest, dibynadwy a rhywun y gall pobl ymddiried ynddyn nhw
- bod yn gymwys i wneud eu gwaith yn iawn ac i safon benodol.

Os darparwch wasanaeth sy'n cael ei reoleiddio, mae'r rheoliadau'n disgwyl i chi hyrwyddo diwylliant agored, gonest a didwyll ar bob lefel.

Mae hefyd yn bwysig i ni gydnabod nad yw rhai o'r bobl y rhown ofal a chymorth iddyn nhw efallai'n rhannu'r un gwerthoedd.



## Sut y mae gwerthoedd ac ymddygiad cadarnhaol yn arwain at ddiwylliant cadarnhaol?

Gall rhannu'r un gwerthoedd cadarnhaol arwain at ddiwylliant cadarnhaol oherwydd eu bod yn:

- **hyrwyddo parch ac urddas** – ein hannog i roi ein hunain yn esgidiau rhywun arall a meddwl sut fydd ein gweithredoedd yn effeithio ar eraill
- **annog ymddiried a bod yn dryloyw** – drwy fod â gwerthoedd sy'n blaenoriaethu bod yn onest ac agored wrth gyfathrebu, gallwn ddeall beth y mae pobl eraill ei angen neu'n ei ddisgwyl, ac egluro ein hanghenion neu ddisgwyliadau ein hunain
- **ein helpu i greu perthnasoedd cydweithredol** – gyda ffocws ar waith tîm a gweithio gyda'n gilydd, gallwn gynnwys persbectif pobl eraill a gwneud y gweithle'n fwy cynhwysol
- **ein helpu i wella'n barhaus** – pan fyddwn i gyd yn gweithio i'r un gwerthoedd, gallwn rannu gweledigaeth o beth yw 'da', a beth sy'n bwysig i ni a'r bobl y gweithiwn gyda nhw
- **hyrwyddo atebolrwydd a ffyrdd moesegol o weithio** – drwy rannu'r un gwerthoedd, byddwn yn dal ein gilydd i safonau tebyg gan roi 'gofod' diogel i ni ddweud pan fydd angen mwy o gymorth arnon ni.



### Ble i gael gwybod mwy

[Ewch i wefan Y Grŵp Gwybodaeth](#) am wybodaeth ac adnoddau i'ch helpu i weithio ar werthoedd eich sefydliad a chefnogi eraill i'w cynnal.

# Egwyddor 4: mae gan ddiwylliant cadarnhaol berthnasoedd da ar sail cryfderau

## Gwrandewch ar Rebecca yn siarad am berthnasoedd ar sail cryfderau mewn diwylliant cadarnhaol.

### Beth yw ymarfer ar sail cryfderau?

Ymarfer ar sail cryfderau yw ffordd o gefnogi pobl sy'n seiliedig ar berthnasoedd. Mae weithiau'n cael ei alw'n:

- dull perthnasoedd neu berthynol o weithio
- ymarfer ar sail canlyniadau
- dull person-ganolog (o weithio)
- cael sgwrs 'beth sy'n bwysig'
- cydbwysio hawliau a chyfrifoldebau.

O dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 mae angen i ni ganolbwyntio ar lesiant pobl a'u gwneud yn ganolog i gynllunio eu gofal a'u cymorth.

Mae sefydliadau sy'n gweithio ar sail cryfderau'n gweithio gyda sectorau eraill i ddylunio a darparu gofal a chymorth o ansawdd gwell. Mae hyn yn cynnwys sefydliadau sy'n cael eu rhedeg gan ddefnyddwyr a'r gymuned.

### Beth y mae ymarfer ar sail cryfderau'n edrych fel?

Mae ymarfer ar sail cryfderau'n canolbwyntio ar siarad, trafod a gwranddo:

- ar gryfderau'r person a gefnogwn, sy'n cynnwys:
  - beth y maen nhw'n gallu ei wneud yn barod, eu sgiliau, gwybodaeth a phrofiad
  - y pethau sy'n bwysig iddyn nhw fel eu gwerthoedd, diddordebau a'u perthnasoedd
- beth y mae person yn poeni amdano ac unrhyw risg i'w diogelwch a'u llesiant
- sut y gall pawb, fel y person ei hun, eu teulu a'r bobl sy'n rhoi gofal neu gymorth, yn gallu helpu i ymdopi ag unrhyw newid i anghenion y person a chadw pawb mor ddiogel â phosib ar yr un pryd
- gweithio gyda'r person, eu teulu, ffrindiau a rhwydweithiau cymunedol i ddeall a chynllunio beth sydd angen iddo ddigwydd i gynnal eu llesiant er mwyn gallu byw'r bywyd gorau posib.
  - Gelwir hyn hefyd yn 'gosod canlyniadau' neu 'gosod amcanion personol'.



Mae deall beth yw cryfderau person yn golygu cael sgysiau cefnogol am beth sy'n bwysig i'r bobl y gofalwn amdanynt a gweithiwn gyda nhw. Mae hyn yn cynnwys ein sgysiau gyda chydweithwyr yn y sefydliad a gyda'n partneriaid.

## Sut y mae adnabod cryfderau'n cefnogi diwylliant cadarnhaol?

Mae ymarfer ar sail cryfderau:

- yn ein helpu i wrando ar, gwerthfawrogi a deall y bobl a gefnogwn, sy'n:
  - gallu rhoi llais, dewis a rheolaeth iddyn nhw mewn penderfynu a chynllunio eu gofal a'u cymorth
  - gadael i ni eu cydnabod a'u gwerthfawrogi fel unigolion
  - ein helpu i'w cadw'n ddiogel a'u cefnogi.
- yn ein helpu i greu cyswllt gwell gyda'r bobl y gweithiwn gyda nhw, sy'n:
  - rhoi cyfle i ni ddeall y gwahanol sgiliau a phrofiadau y maen nhw'n eu cyfrannu
  - adnabod y pethau yn ein systemau a phrosesau sy'n rhwystr i ddarparu a sicrhau gofal a chymorth gwell
  - gadael i ni weithio gyda'n gilydd i feddwl am ffyrdd creadigol a gwahanol o weithio fel bod pobl yn gallu gwneud y pethau sy'n hybu eu llesiant orau
  - eu helpu i deimlo o werth fel unigolion
  - gwella hyder ac ymddiriedaeth ar bob ochr.
- gallu creu gweledigaeth gyffredin o sut beth yw llwyddiant.



## Ble i gael gwybod mwy

[Ewch i wefan Y Grŵp Gwybodaeth](#) am wybodaeth ac adnoddau i'ch helpu i ddechrau gweithio mewn ffordd ar sail cryfderau.

# Egwyddor 5: mae diwylliant cadarnhaol yn cefnogi dysgu, datblygu a gwella parhaus

## Gwrandewch ar Sarah yn siarad am gefnogi dysgu, datblygu a gwella parhaus mewn diwylliant cadarnhaol.

### Beth y mae cefnogi dysgu, datblygu a gwella parhaus yn ei olygu?

Gallwn gefnogi dysgu, hyfforddiant a datblygiad drwy:

- gymryd amser i fyfyrion ar beth sy'n gweithio'n dda a chynnwys pobl sy'n derbyn gofal neu gymorth,artneriaid a staff i weld beth sydd angen i ni ei wella
- cynnwys ymarfer myfyriol yn ein sgysiau
- dysgu o adborth gan y bobl y rhown ofal a chymorth iddyn nhw
- dysgu o gwynion a digwyddiadau difrifol
- deall pam ei bod yn bwysig parhau i wella
- meddwl am ffyrdd newydd o wneud pethau fel bo'r bobl y rhown ofal neu gymorth iddyn nhw yn cael canlyniadau da
- ymrwymiad i weithio gyda phobl sy'n defnyddio a gweithio mewn gwasanaethau gofal cymdeithasol
- ymrwymiad i ddysgu a datblygiad staff
- bod yn barod i ddysgu gan eraill a gweld sut y mae pobl eraill yn gwneud pethau
- gofyn i staff pa ddysgu a datblygu sydd ei angen arnynt i wneud eu gwaith yn dda, a chreu cyfleoedd ar gyfer dysgu
- creu 'lle' i staff gael rhannu'r pethau y maen nhw wedi'i ddysgu
- deall beth y mae staff yn ei wybod yn barod a pha fylchau sydd efallai yn eu sgiliau neu brofiad
- cadw ar y blaen i ddyletswyddau cyfreithiol a chanllawiau statudol.

O dan Ddeddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016, rhaid i ddarparwyr gwasanaeth fod â threfniadau clir ar gyfer gwirio ansawdd eu gwasanaeth yn barhaus.

Rhaid i ddarparwyr gwasanaeth hefyd brofi bod eu gwasanaeth yn gweithio'n unol â gofynion cyfreithiol a'i ddatganiad o bwrpas, a'i fod yn cefnogi pobl yn briodol.

Dylai gwasanaethau ddefnyddio eu gwybodaeth monitro i barhau i ddatblygu a gwella'r gwasanaeth.



## Sut y mae cefnogi dysgu, datblygu a gwella parhaus yn arwain at ddiwylliant cadarnhaol?

Drwy gefnogi dysgu, datblygu a gwella parhaus, gallwch:

- wella llesiant, oherwydd:
  - mae pobl yn teimlo bod ganddynt lais, bod rhywun yn gwranddo arny'n nhw a'u bod yn gallu cyfrannu mewn ffordd ystyrlon
  - mae gan staff y sgiliau a'r hyfforddiant i wneud eu gwaith yn hyderus a theimlo'n barod yn eu gwaith
  - mae staff yn teimlo bod gan eraill ffydd ynddyn nhw i wneud gwaith da ac yn gallu ffynnu yn eu gwaith
  - mae staff yn teimlo'n well am eu hunain ac yn ymddiried yn eu cydweithwyr.
- gwella ansawdd eich gwasanaethau, oherwydd:
  - mae cyfleoedd rheolaidd i fyfyrion, dysgu a gwella
  - mae staff yn fwy gwybodus neu brofiadol ac felly'n debygol o fod yn gallu cefnogi pobl yn y ffyrdd gorau posib
  - gall staff roi cynnig ar syniadau newydd, atebion arloesol a ffyrdd newydd o weithio sy'n darparu gwasanaethau mwy effeithiol
  - drwy roi cynnig ar bethau newydd a dysgu gan eraill, gall staff weld cyfle i adeiladu a gwella
  - mae arweinwyr yn deall cryfderau'r sefydliad a beth y gall ei gynnig i bartneriaid a'r bobl a gefnogir ganddo.
- cael effaith bositif ar farn pobl eraill am y sefydliad, oherwydd:
  - bydd yn denu ymgeiswyr mwy talentog ac ymroddedig (gan gynnwys arweinwyr a rheolwyr y dyfodol)
  - gall gofal a chymorth cyson wneud i bobl deimlo'n fwy agored i weithio gyda staff gofal cymdeithasol i gyflawni beth sy'n bwysig iddyn nhw
  - mae pobl yn siarad yn dda am eu sefydliad a'u rôl.



## Ble i gael gwybod mwy

[Ewch i wefan Y Grŵp Gwybodaeth](#) am wybodaeth ac adnoddau i'ch helpu i ddechrau cefnogi dysgu a datblygu er mwyn creu diwylliant cadarnhaol.

---

# Systemau a phrosesau: sicrhau bod popeth yn gweithio gyda'i gilydd

**Dylai systemau a phrosesau sefydliad i gyd hyrwyddo diwylliant cadarnhaol a gweithio gyda'r pum egwyddor.**

Dylen nhw fod yn berthnasol, greddfodol a chefnogi pawb sy'n eu defnyddio.

**Gwrandewch ar Taryn yn siarad am gefnogi systemau a phrosesau mewn diwylliant cadarnhaol.**

## Beth yw systemau a phrosesau?

Systemau a phrosesau yw polisiâu, trefniadau neu ffyrdd o weithio.

Maen nhw'n ein helpu i redeg gwasanaethau cynaliadwy sy'n cwrdd ag anghenion ein staff a'r bobl y rhown ofal neu gymorth iddyn nhw.

Mae systemau a phrosesau'n cynnwys:

- polisiâu cenedlaethol a sefydliadol
- sut y comisiynwn wasanaethau
- sut y cofnodwn ac y cadwn lygad ar ansawdd gwasanaethau a'u heffaith
- sut rydyn ni'n cynnwys eraill wrth werthuso ein gwasanaeth
- sut y sicrhawn ein bod yn cynnwys y bobl a gefnogwn, timau a phartneriaid wrth ddylunio gwasanaethau gofal a chymorth, neu wrth benderfynu sut i'w rheoli
- deall y math o ofal neu gymorth sydd ei angen ar rywun i gyflawni'r pethau sy'n bwysig iddyn nhw
- diogelu hawliau, iechyd a llesiant pobl i fyw'n rhydd o niwed, esgeuluso neu gael eu cam-drin.

Gallwn ddylunio a defnyddio systemau a phrosesau i greu diwylliannau cadarnhaol yn ein sefydliadau.

Gallwn hefyd eu defnyddio i greu diwylliant cadarnhaol ehangach wrth weithio gyda'n partneriaid mewn timau, sefydliadau a sectorau eraill. Gelwir hyn weithiau'n 'ddull system-gyfan o weithio'.



## Sut y mae systemau a phrosesau da'n cefnogi diwylliant cadarnhaol?

Mae dull system-gyfan o weithio'n cefnogi diwylliant cadarnhaol:

- drwy helpu pawb i ddeall beth sy'n bwysig i bobl a chymunedau, gan gynnwys:
  - eu cryfderau
  - eu hanghenion
  - eu cyfleoedd
  - beth yw'r disgwyliadau ohonyn nhw
  - eu hadnoddau a chymorth.
- drwy annog perthnasoedd cryf, ymddiried mwy a chefnogi mwy o weithio mewn partneriaeth, gan gynnwys gweithio gyda:
  - y sector preifat
  - y sector cyhoeddus
  - y gymuned wirfoddol
  - mentrau cymdeithasol
  - mudiadau cymunedol neu grwpiau cymuned sy'n cael eu rhedeg gan eu defnyddwyr
  - arbenigwyr drwy brofiad
  - sefydliadau sy'n cynrychioli lleiafrifoedd ethnig – gan gynnwys hil a chydaddoldeb.
- drwy ei gwneud yn haws i ni weithio gyda'n gilydd i rannu sgiliau, gwybodaeth ac adnoddau er mwyn eu defnyddio'n fwy effeithiol
- drwy greu cyfleoedd i rannu ffyrdd newydd o gefnogi newid diwylliant
- drwy greu cyfleoedd i rannu ffyrdd newydd o roi beth sydd ei angen ar bobl a chymunedau i fyw bywyd gyda llesiant da
- drwy greu'r amgylchedd gwaith, ymddygiad a'r agweddau iawn fel y gallwn greu a dylanwadu ar bolisi, neu gynlluniau, i newid pethau er gwell.



I lwyddo, mae angen i ni gyd weithio gyda'n gilydd tuag at bwrpas cyffredin a chydabod rolau, cryfderau a chyfraniadau ein gilydd.

Gyda dull system-gyfan o weithio, gallai'r rolau hyn gynnwys:

- **pobl gyda phrofiad byw**
  - Cael llais a gallu dylanwadu ar, a chyd-gynhyrchu gwasanaethau gofal a chymorth er mwyn hybu eu hiechyd a'u llesiant yn well.
- **pobl sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol**
  - Gallu bod yn greadigol a chael eu grymuso i wneud newidiadau os ydyn nhw'n gweld rhwystrau yn y system.
  - Cael cyfle a chefnogaeth i newid systemau sydd ddim yn helpu'r bobl a'r cymunedau a gefnogir ganddyn nhw i gyflawni'r pethau sy'n bwysig iddyn nhw.
- **arweinwyr polisi**
  - Defnyddio egwyddorion diwylliant cadarnhaol wrth lunio polisi neu wneud penderfyniadau am bolisi yng Nghymru.
  - Cael sgysiau gyda gwahanol bobl a sefydliadau sydd â phrofiad byw a phrofiad o ymarfer, i helpu pawb i ddeall yr heriau a beth sydd angen i bawb ei wneud. Gelwir hyn hefyd yn 'gyd-gynhyrchu'.
  - Casglu data a monitro effaith newid.
- **comisiynwyr**
  - Sicrhau eu bod yn comisiynu gwasanaethau gan sefydliadau gyda diwylliant cadarnhaol.
  - Cynnwys egwyddorion diwylliant cadarnhaol mewn contractau a manylebau gwasanaeth.
- **rheoleiddwyr**
  - Mae arolygiadau'n ystyried a oes tystiolaeth o ddiwylliant cadarnhaol gan adlewyrchu'r canfyddiadau mewn adroddiad arolygu.
  - Sicrhau bod disgrifiadau sgoriau'n adlewyrchu diwylliannau cadarnhaol.
- **arweinwyr gofal cymdeithasol**
  - Gweithio gyda phobl i ddeall beth sy'n atal pobl rhag cyflawni'r pethau sy'n bwysig iddyn nhw a gweithio gyda staff a phartneriaid i newid y pethau hyn.
  - Sicrhau bod systemau a phrosesau sefydliadol yn cefnogi diwylliant cadarnhaol.
  - Cymryd camau rhagweithiol a phositif i gyflwyno newid.



## Ble i gael gwybod mwy

[Ewch i wefan Y Grŵp Gwybodaeth](#) am wybodaeth ac adnoddau i'ch helpu i ddechrau meddwl am sut y mae eich systemau a phrosesau'n cefnogi diwylliant cadarnhaol.

---

# Cysylltwch

Hyrwyddwn ddiwylliannau cadarnhaol ym mhob rhan o'n gwaith.

Hoffwn wybod beth yr ydych chi'n ei wneud i gefnogi diwylliant cadarnhaol, a hefyd eich barn am y canllaw hwn.

Gallwch rannu unrhyw ddysgu, myfyrdodau a syniadau am wella drwy e-bostio:  
[diwylliannaucadarnhaol@gofalcymdeithasol.cymru](mailto:diwylliannaucadarnhaol@gofalcymdeithasol.cymru)

## Rhestr ddarllen

[Ewch i wefan Y Grŵp Gwybodaeth](#) i weld ein rhestr ddarllen cefnogi diwylliannau cadarnhaol.





Gofal Cymdeithasol **Cymru**  
Social Care **Wales**



Arolygiaeth Gofal  
**Cymru**  
Care Inspectorate  
**Wales**



Noddir gan  
**Lywodraeth Cymru**  
Sponsored by  
**Welsh Government**